



PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2023

Aprovado
24/5/2022
22 SET. 2022

Dr. CARBOSA	Dr.ª RITA MOREIRA
Presidente Unor JOSÉ BARROS	Vogal Executiva Dr.ª RITA VELOSO
Diretor Clínico Dr.ª EDUARDO ALVES	Vogal Executiva
Enfermeiro Diretor	

Elaborado por:

Aprovado por:

Índice

1. ENQUADRAMENTO	3
2. DIAGNÓSTICO.....	4
3. CARACTERIZAÇÃO DO CENTRO HOSPITALAR UNIVERSITÁRIO DO PORTO, EPE	4
3.1 Missão, Valores e Atribuições.....	4
3.2 Caracterização dos Recursos Humanos	5
3.2.1. Distribuição de profissionais por género	5
3.2.2. Distribuição de Pessoal Dirigente por género	6
3.2.3. Distribuição de Pessoal com funções de chefia por género	6
4. ANÁLISE DAS DIMENSÕES.....	7
4.1. Igualdade no acesso a emprego	7
4.2. Formação Inicial e Contínua	7
4.3 Igualdade nas condições de trabalho	7
4.4 Proteção na parentalidade	8
4.5 Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	8
5. MEDIDAS PARA EXECUÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE PARA O ANO DE 2023.....	10

1. ENQUADRAMENTO

A intervenção ao nível do mercado de trabalho e da educação, da prevenção e combate à violência doméstica e de género, do combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, orientado pelos princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação e da promoção da igualdade entre mulheres e homens tem vindo a ser uma das prioridades fundamentais do Estado [artigos 13.º e 9.º, alínea h), respetivamente, da Constituição da República Portuguesa].” (República, 2018).

A eliminação de obstáculos no gozo dos direitos humanos quer sejam, direitos civis, políticos, económicos, sociais e culturais, constitui um meio para a promoção da igualdade de género e não discriminação.

A Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012, de 8 de março de 2012, alavancou a obrigatoriedade de adoção de um plano para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado, orientado para atingir a igualdade de tratamento e de oportunidades entre géneros, eliminar as discriminações e facilitar o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal. Esta obrigatoriedade veio a ser alargada posteriormente às empresas cotadas em bolsa através da Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto, que aprova o regime de representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa, estipulando no artigo 7.º a obrigação de elaboração e afixação de planos anuais para a igualdade de género, tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor determinando que as empresas adquiram uma política remuneratória transparente.

As organizações desempenham um papel fundamental, no âmbito das suas competências e em colaboração com outros parceiros, para a consecução dos compromissos assumidos pelas políticas de igualdade de género, bem como para o desenvolvimento de uma sociedade inclusiva.

Em cumprimento das orientações mencionadas, apresenta-se no presente documento o Plano de Ação para a Igualdade de Género e Não discriminação para 2023, ficando sujeito a eventuais atualizações, revisões e adaptações.

2. DIAGNÓSTICO

Ao diagnóstico realizado foram aplicados os pressupostos constantes do Guião para a elaboração dos planos para a igualdade, publicado pela CITE.

3. CARACTERIZAÇÃO DO CENTRO HOSPITALAR UNIVERSITÁRIO DO PORTO, EPE

3.1 Missão, Valores e Atribuições

O CHUPorto é um hospital central e universitário pela sua associação ao Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar da Universidade do Porto, visando a excelência em todas as suas atividades numa perspetiva global e integrada da saúde.

Tem por missão a prestação de cuidados de saúde humanizados, competitivos e de referência, promovendo a articulação com os outros parceiros do sistema, a valorização do ensino pré e pós-graduado e da formação profissional, a dinamização e o incentivo à investigação e o desenvolvimento científico na área da saúde.

Na sua atividade, o Centro Hospitalar Universitário do Porto orienta-se pelos seguintes valores:

- a) Saúde dos doentes e qualidade do serviço;
- b) Orgulho e sentimento de pertença;
- c) Excelência em todas as atividades, num ambiente que privilegia a qualidade e segurança;
- d) Respeito pelas pessoas, trabalho de equipa e colaboração com outros profissionais;
- e) Responsabilidade, integridade e ética.

O CHUPorto tem por objetivo principal a prestação de cuidados de saúde à população e desenvolver, complementarmente, atividades de investigação, formação e ensino, sendo a sua

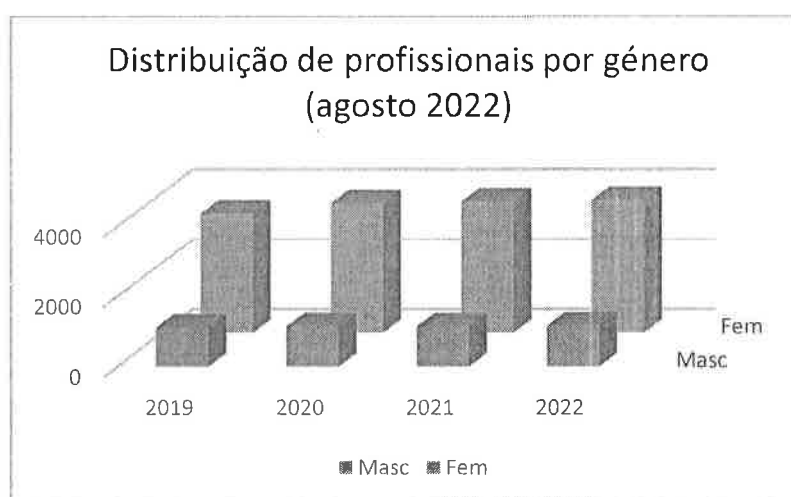
participação na formação de profissionais de saúde dependente da respetiva capacidade formativa, podendo ser objeto de contratos-programa em que se definam as respetivas formas de financiamento.

Importa referir que o compromisso do CHUPorto no que toca à temática da igualdade de género está presente no Código de Ética que demonstra a sua posição quanto a esta temática.

3.2 Caracterização dos Recursos Humanos

3.2.1. Distribuição de profissionais por género

A 31 de agosto de 2022 existiam 4939 colaboradores vinculados ao Centro Hospitalar Universitário do Porto. A distribuição de profissionais por género revela o predomínio das mulheres, uma tendência histórica que espelha o retrato global dos recursos humanos na área da saúde. O recrutamento e seleção de profissionais obedece ao disposto no artigo 28º do Decreto-lei nº 18/2018, de 10/02, que define que os processos de recrutamento devem assentar na adequação dos profissionais às funções a desenvolver e assegurar os princípios da igualdade de oportunidades, da imparcialidade, da boa-fé e da não discriminação, bem como da publicidade exceto em casos de manifesta urgência devidamente fundamentada, pelo que a contratação de pessoal é precedida de procedimentos concursais.



3.2.2. Distribuição de Pessoal Dirigente por género

No que respeita à distribuição de pessoal dirigente por género, verifica-se uma representatividade equilibrada entre homens e mulheres no que diz respeito aos órgãos de administração, de fiscalização, bem como o pessoal dirigente intermédio.



3.2.3. Distribuição de Pessoal com funções de chefia por género

Nesta análise não foi considerado o Pessoal dirigente, para os quais já foi verificada a paridade. Neste grupo de profissionais regista-se uma clara maioria de trabalhadoras com funções de chefia, representando 63% do total de profissionais considerados neste grupo. Esta predominância está intimamente ligada com a distribuição de profissionais por género que, como vimos, revela o predomínio das mulheres, conforme já justificado anteriormente. Importa referir que o CHUPorto, para o exercício de funções de chefia, procede à aplicação da norma 28º do Decreto-lei nº 18/2017, de 10/02 e ainda das normas vigentes e aplicáveis a algumas carreiras existentes na área da saúde.



4. ANÁLISE DAS DIMENSÕES

4.1. Igualdade no acesso a emprego

Os processos de seleção e recrutamento de recursos humanos, realizados por este Centro Hospitalar, cumprem o princípio da igualdade e não discriminação em função do género. O recrutamento de recursos humanos é sempre precedido de publicitação de oferta de emprego, realizada através de meios idóneos. Os procedimentos concursais obedecem às regras estabelecidas nas normas legais, as quais potenciam a igualdade de oportunidades no acesso a emprego e não contêm elementos discriminatórios em função do género.

4.2. Formação Inicial e Contínua

O número de horas de formação não é homogéneo para os profissionais, porém as diferenças não residem no género, mas na disponibilidade manifestada pelos serviços face à necessidade de assegurar as tarefas assistenciais. Tal como aconteceu em 2022, pretende-se que o plano de formação para 2023 integre um módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens.

4.3. Igualdade nas condições de trabalho

No que diz respeito à igualdade salarial, o CHUPorto garante a aplicação da tabela remuneratória definida para os trabalhadores e trabalhadoras da Administração Pública assegurando a paridade de género nesta matéria. Também os procedimentos de promoção e progressão na carreira garantem iguais oportunidades e estão excluídos quaisquer critérios relativos à disponibilidade dos trabalhadores e das trabalhadoras ou às suas responsabilidades familiares. Nesta dimensão há a propor uma maior participação dos trabalhadores e trabalhadoras através da avaliação periódica das perceções dos(as) colaboradores(as) relativamente ao contexto de trabalho que se pretende isento de discriminação em função do género, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

4.4 Proteção na parentalidade

O CHUPorto assegura o direito ao gozo das licenças de parentalidade por todos os trabalhadores e trabalhadoras que pretendam usufruir deste direito, bem como de horários flexíveis e de horários em regime de tempo parcial solicitados por trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades parentais. É compromisso do CHUPorto garantir que todos os direitos dos colaboradores e das colaboradoras são salvaguardados.

Está também implícita a substituição temporária dos colaboradores e das colaboradoras em gozo de licença no domínio da parentalidade através da aplicação do previsto no nº 2, do artigo 17º, do Estatuto do Serviço Nacional de Saúde.

ago-22	Género		Total
	M	F	
Horários T. Parcial (Parentalidade)	0	15	15
Horários flexíveis (Parentalidade)	31	279	310
Licenças Parentais	13	93	106

Relativamente a esta dimensão pretende-se alcançar um aumento na partilha das responsabilidades parentais entre homens e mulheres, bem como incentivar os homens ao uso de parte do tempo de licença por maternidade/paternidade que pode ser partilhada com a mãe.

4.5 Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

A temática em análise deve ser percebida de uma perspetiva mais abrangente englobando o âmbito familiar, pessoal e profissional. Nesse sentido, o CHUPorto tem vindo a desenvolver programas transversais que visam cumprir esta ambição. A atribuição de regimes de trabalho flexíveis permitem maior facilidade para a conciliação entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores e trabalhadoras.

A tipologia de horários a que os trabalhadores e trabalhadoras das entidades integradas no serviço nacional de saúde estão sujeitos(as) dificultam a conciliação entre a vida profissional e pessoal, designadamente nos trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores de 12 anos de

idade e com familiares que necessitam de assistência. Pretende-se encontrar soluções que minimizem esta dificuldade, pelo que a celebração de protocolos com entidades externas, bem como a divulgação de recursos existentes na área geográfica da entidade que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, pode ser um recurso para a conciliação destas dimensões.

Plano de Ação para a Igualdade de Género e Não Discriminação
2023

Pág. 10 de 11

5. MEDIDAS PARA EXECUÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE PARA O ANO DE 2023

Dimensão: Proteção na parentalidade						
Objetivos	Medida	Serviços responsáveis	Serviços envolvidos	Orçamento	Meta	Indicadores
Assegurar o princípio da igualdade entre mulheres e homens na proteção na parentalidade	Potenciar Benefícios para trabalhadores e trabalhadoras, de modo a facultar um apoio mais efetivo à parentalidade, associados a protocolos com entidades externas	Equipa de trabalho para o plano de igualdade	Recursos Humanos/SI	Sem custos específicos alocados	dez-23	Divulgação na Intranet da entidade/Nº novos protocolos/ medidas e sua disponibilização
	Incentivar os homens a gozar o período de licença parental previsto na lei	Equipa de trabalho para o plano de igualdade	Recursos Humanos/SI	sem custos adicionais	dez-23	Divulgação na Intranet da entidade
	Incentivar os homens ao uso de parte do tempo de licença por maternidade/paternidade que pode ser partilhada com a mãe	Equipa de trabalho para o plano de igualdade	Recursos Humanos/SI	sem custos adicionais	dez-23	Divulgação na Intranet da entidade
Dimensão: Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal						
Objetivos	Medida	Serviços responsáveis	Serviços envolvidos	Orçamento	Estado de Implementação	Indicadores
Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal dos(as) colaboradores(as)	celebração de protocolos com entidades externas	Equipa de trabalho para o plano de igualdade	Recursos Humanos	Sem custos específicos alocados	dez-23	Disponibilização de informação relativa aos protocolos estabelecidos /Nº de protocolos e sua disponibilização
	Divulgar recursos existentes na área geográfica da entidade que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Equipa de trabalho para o plano de igualdade	Recursos Humanos	Sem custos específicos alocados	dez-23	Disponibilização de informação relativa a recursos existentes /Nº novos recursos

Plano de Ação para a Igualdade de Género e Não Discriminação
2023

Pág. 11 de 11

Dimensão: Igualdade no acesso a emprego

Objetivos	Indicadores	Serviços responsáveis	Serviços envolvidos	Orçamento	Estado de implementação	Medida
Garantir o princípio da igualdade no acesso a emprego entre mulheres e homens	Garantir que nas propostas de designação de juris de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens	Recursos Humanos	Recursos Humanos	sem custos adicionais	dez-23	Sem prejuízo das disposições legais sobre a matéria, sensibilizar para que a constituição de juris garanta o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens

Dimensão: Formação Inicial e contínua

Objetivos	Indicadores	Serviços responsáveis	Serviços envolvidos	Orçamento	Estado de implementação	Medida
Assegurar a todos os trabalhadores e trabalhadoras sessões de formação sobre a temática da igualdade entre mulheres e homens	Garantir que o plano de formação anual, integra um módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens	Equipa de trabalho para o plano de igualdade	DEFI	5.000 €	dez-23	Sessões de formação realizadas

Dimensão: Igualdade nas condições de trabalho

Objetivos	Indicadores	Serviços responsáveis	Serviços envolvidos	Orçamento	Estado de implementação	Medida
Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens nas condições de trabalho	Manter um contexto de trabalho isento de discriminação em função do género, da parentalidade e/ou da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Equipa de trabalho para o plano de igualdade	Departamento da Qualidade/ Recursos Humanos	sem custos adicionais	dez-23	Avaliação periódica das perceções dos(as) colaboradores(as) relativamente à temática da igualdade de género
	A avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no género	Equipa de trabalho para o plano de igualdade	Departamento da Qualidade/ Recursos Humanos	sem custos adicionais	dez-23	Avaliação periódica das perceções dos(as) colaboradores(as) relativamente à temática da igualdade de género /Amostragem dos critérios aplicados nas avaliações de desempenho realizadas